

**IKLIM KOMUNIKASI ORGANISASI PADA
PT PEMBANGKITAN JAWA BALI KANTOR PUSAT**
(Studi Deskriptif Tentang Iklim Komunikasi Organisasi pada
PT Pembangkitan Jawa Bali Kantor Pusat)

SKRIPSI

Diajukan Untuk Memenuhi Sebagian Persyaratan Memperoleh
Gelar Sarjana pada FISIP UPN “Veteran” Jawa Timur



Oleh :

ADECK RACHMAN SYAH
0743010146

YAYASAN KESEJAHTERAAN PENDIDIKAN DAN PERUMAHAN
UNIVERSITAS PEMBANGUNAN NASIONAL “VETERAN” JAWA TIMUR
FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK
JURUSAN ILMU KOMUNIKASI
SURABAYA
2011

TELP.
08563325153
71838880
61125556

PT Pembangkitan Jawa Bali Kantor Pusat

Judul Penelitian : IKLIM KOMUNIKASI ORGANISASI PADA PT
PEMBANGKITAN JAWA BALI KANTOR
PUSAT (Studi Deskriptif Tentang Iklim
Komunikasi Organisasi pada PT Pembangkitan
Jawa Bali Kantor Pusat)

Nama Mahasiswa : Adeck Rachman Syah

NPM : 0743010146

Program Studi : Ilmu Komunikasi

Fakultas : Fakultas Ilmu Komunikasi dan Ilmu Politik

Telah disetujui untuk mengikuti ujian skripsi

Menyetujui,

Pembimbing Utama

Ir. H. Didiek Tranggono, Msi
NIP. 195 8122 51990 001 001

Mengetahui,

Dekan

Dra. Ec. Hj. Suparwati, M.Si
NIP. 19550718 198302 2001

IKLIM KOMUNIKASI ORGANISASI PADA
PT PEMBANGKITAN JAWA BALI KANTOR PUSAT
(Studi Deskriptif Tentang Iklim Komunikasi Organisasi pada
PT Pembangkitan Jawa Bali Kantor Pusat)

Disusun Oleh :

ADECK RACHMAN SYAH
0743010146

Telah Disetujui untuk mengikuti Ujian Skripsi

Menyetujui,

Dosen Pembimbing

Ir. H. Didiek Tranggono, M.Si
NIP. 030203679

Mengetahui
DEKAN

Ir. H. Didiek Tranggono, M.Si
NIP. 030203679

KATA PENGANTAR

Dengan mengucapkan syukur kehadiran Allah SWT yang telah melimpahkan berkah dan anugerah-Nya kepada penulis, sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi dengan judul “Iklim Komunikasi Organisasi Pada PT Pembangunan Jawa Bali Kantor Pusat (Studi Deskriptif Tentang Iklim Komunikasi Organisasi pada PT Pembangunan Jawa Bali Kantor Pusat)” untuk melengkapi syarat-syarat dalam mencapai gelar Sarjana pada Fakultas Ilmu Sosial dan Politik Program Studi Ilmu Komunikasi pada Universitas Pembangunan Nasional “Veteran” Jawa Timur.

Melalui kesempatan ini penulis menyampaikan rasa terima kasih yang sebesar-besarnya kepada:

1. Bapak Ir. H. Didiek Tranggono, M.Si Dekan Fakultas Ilmu Sosial dan Politik UPN “Veteran” Jawa Timur dan sekaligus dosen pembimbing yang telah memberikan bimbingan, petunjuk, serta pengarahan kepada penulis dalam menyelesaikan skripsi ini.
2. Bapak Juwito, S.Sos, M.Si, Ketua Program Studi Ilmu Komunikasi Fakultas Ilmu Sosial dan Politik UPN “Veteran” Jawa Timur yang telah memberikan pengarahan kepada penulis dalam menyelesaikan skripsi ini.
3. Segenap Bapak dan Ibu Dosen yang telah banyak memberikan ilmunya selama penulis menuntut ilmu di Program Studi Ilmu Komunikasi Fakultas Ilmu Sosial dan Politik UPN “Veteran” Jawa Timur.

4. Bapak Pimpinan PT Pembangunan Jawa Bali Kantor Pusat yang telah memberikan kesempatan kepada penulis untuk mengadakan penelitian, sehingga penulis dapat memperoleh data yang diperlukan.
5. Kedua orang tuaku, Papa, Mama, serta seluruh keluarga dan orang-orang terdekatku yang telah memberikan doa, dukungan secara moril, spiritual maupun materiil hingga terselesaikannya skripsi ini.
6. Dan masih banyak lagi pihak-pihak yang telah mendukung penulis dalam menyelesaikan Skripsi ini, yang tidak dapat penulis sebutkan satu-persatu.

Akhir kata penulis mengharapkan mudah-mudahan skripsi ini dapat memberikan manfaat bagi kita semua khususnya bagi penulis.

Surabaya, Oktober 2011

Penulis

DAFTAR ISI

	Halaman
HALAMAN JUDUL	i
HALAMAN PERSETUJUAN DAN PENGESAHAN	ii
KATA PENGANTAR	iii
DAFTAR ISI	v
DAFTAR TABEL	vii
DAFTAR GAMBAR.....	viii
DAFTAR LAMPIRAN.....	ix
ABSTRAKSI	x
 BAB I PENDAHULUAN	
1.1 Latar Belakang Masalah	1
1.2 Perumusan Masalah.....	8
1.3 Tujuan Penelitian	8
1.4 Manfaat Penelitian	8
 BAB II TINJAUAN PUSTAKA	
2.1 Landasan Teori	10
2.1.1 Organisasi	10
2.1.1.1 Definisi Organisasi.....	10
2.1.1.2 Karyawan.....	12
2.1.1.3 Tujuan Ikut dalam Organisasi.....	14
2.1.2 Komunikasi Organisasi	15
2.1.2.1 Pengertian Komunikasi Organisasi	15
2.1.2.2 Jaringan Komunikasi	17
2.1.2.3 Arus Informasi Dalam Organisasi.....	18
2.1.2.4 Kebijakan Komunikasi	21
2.1.2.5 Komunikasi Organisasi yang Efektif	21
2.1.3 Iklim Komunikasi Organisasi	22
2.1.3.1 Pengertian Iklim Komunikasi Organisasi.....	22
2.1.3.2 Faktor-Faktor Iklim Komunikasi Organisasi.....	22
2.1.3.3 Karakteristik Iklim Komunikasi.....	24
2.2 Kerangka Berpikir	29

BAB III METODE PENELITIAN	
3.1 Definisi Operasional Variabel	30
3.2 Populasi, Sampel, dan Teknik Penarikan Sampel	34
3.3 Teknik Pengumpulan Data	35
3.4 Teknik Analisis Data	36
BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN	
4.1 Gambaran Umum Obyek Penelitian.....	41
4.1.1 Sejarah Singkat Perusahaan.....	41
4.1.2 Tata Kelola Unit Pembangkitan.....	44
4.1.3 Biodata Perusahaan PT Pembangkit Jawa Bali	44
4.1.4 Misi dan Visi Perusahaan	45
4.1.5 Organisasi	46
4.1.6 Sumber Daya Manusia (SDM)	47
4.1.7 Bidang Usaha PT. PJB	48
4.1.8 Peran Humas Sebagai Salah Satu Fungsi Strategi Pencapaian Tujuan	49
4.2 Penyajian Data	50
4.2.1 Identitas Responden	50
4.2.2 Variabel Kepercayaan	52
4.2.3 Variabel Pembuatan Keputusan Bersama	55
4.2.4 Variabel Kejujuran.....	59
4.2.5 Variabel Keterbukaan dalam Komunikasi ke Bawah	62
4.2.6 Variabel Mendengarkan dalam Komunikasi ke Atas	65
4.2.7 Variabel Perhatian pada Tujuan Berkinerja Tinggi	68
4.3 Hasil Pengujian dan Analisis.....	71
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN	
5.1 Kesimpulan	76
5.2 Saran	76
DAFTAR PUSTAKA	80
LAMPIRAN	81

DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel 1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	50
Tabel 2 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia.....	50
Tabel 3 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan	51
Tabel 4 Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja	51
Tabel 5 Pertanyaan Tentang Kepercayaan	52
Tabel 6 Pertanyaan Tentang Keyakinan.....	53
Tabel 7 Pertanyaan Tentang Kredibilitas	54
Tabel 8 Pertanyaan Tentang Keikutsertaan Dalam Pengambilan Keputusan	56
Tabel 9 Pertanyaan Tentang Perhatian Manajemen Perusahaan	57
Tabel 10 Pertanyaan Tentang Tanggapan Manajemen Perusahaan.....	58
Tabel 11 Pertanyaan Tentang Penyelesaian Konflik	59
Tabel 12 Pertanyaan Tentang Penyampaian Ide Dalam Kegiatan.....	60
Tabel 13 Pertanyaan Tentang Penyampaian Ide Pada Manajemen	62
Tabel 14 Pertanyaan Tentang Penyebaran Informasi	63
Tabel 15 Pertanyaan Tentang Mengkomunikasikan Kebijakan	64
Tabel 16 Pertanyaan Tentang Tanggapan Pihak Manajemen	66
Tabel 17 Pertanyaan Tentang Penerimaan Pihak Manajemen	67
Tabel 18 Pertanyaan Tentang Komitmen Dalam Pencapaian Tujuan	68
Tabel 19 Pertanyaan Tentang Komitmen dalam Menghasilkan Suasana Nyaman.....	69
Tabel 20 Pertanyaan Tentang Komitmen dalam Menghasilkan Keakraban	70

DAFTAR GAMBAR

	Halaman
Gambar 1 Bagan Kerangka Berpikir	29
Gambar 2 Stuktur Organisasi PT Pembangkitan Jawa Bali Kantor Pusat.....	29

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 Kuesioner.....	79
Lampiran 2 Rekapitulasi Hasil Jawaban Responden.....	84
Lampiran 3 Rekapitulasi Skoring Hasil Jawaban Responden.....	86

ABSTRAKSI

IKLIM KOMUNIKASI ORGANISASI PADA PT PEMBANGKITAN JAWA BALI KANTOR PUSAT (Studi Deskriptif Tentang Iklim Komunikasi Organisasi pada PT Pembangkitan Jawa Bali Kantor Pusat)

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui bagaimanakah iklim komunikasi organisasi pada PT Pembangkitan Jawa Bali Kantor Pusat. Dari hasil survei pendahuluan ditemukan beberapa permasalahan mengenai iklim komunikasi organisasi di PJB, berbagai masalah mengenai iklim komunikasi organisasi tersebut penting untuk diketahui oleh perusahaan untuk segera dicarikan solusinya agar tidak sampai mengganggu komunikasi yang terjalin antara atasan dan bawahan.

Iklim komunikasi dalam penelitian ini dijabarkan menjadi enam variabel berdasarkan Pace (2000:154) yaitu kepercayaan, pembuatan keputusan bersama, kejujuran, keterbukaan dalam komunikasi ke bawah, mendengarkan dalam komunikasi ke atas, dan perhatian pada tujuan berkinerja tinggi. Enam variabel ini dioperasionalkan dan diterapkan dalam bentuk kuesioner untuk dapat mengukur iklim komunikasi organisasi pada PT PJB. Data penelitian diperoleh dari hasil penyebaran kuesioner yang dibagikan kepada 77 orang responden yang merupakan karyawan PT PJB, kemudian dilakukan analisis deskriptif untuk mengetahui bagaimana iklim komunikasi organisasi pada PT PJB.

Dari hasil analisis, dapat diketahui bahwa secara umum Nilai Iklim Komposit iklim komunikasi organisasi pada PT Pembangkitan Jawa Bali Kantor Pusat memiliki iklim komunikasi organisasi yang negatif, yang berarti iklim komunikasi organisasi yang terjadi di PT Pembangkitan Jawa Bali Kantor Pusat kurang berjalan dengan baik. Hal ini disebabkan karena nilai indeks masing-masing indikator iklim komunikasi organisasi bernilai negatif. Penyebab dari rendahnya nilai iklim komunikasi organisasi di PT PJB ini disebabkan oleh seringnya terjadi ketidakpercayaan karyawan terhadap staf yang masih muda, seringkali manajemen perusahaan memutuskan tentang tugas-tugas yang bersifat teknis secara langsung tanpa melibatkan pertimbangan karyawan, seringkali karyawan sungkan atau malu mengungkapkan pendapatnya atau masalahnya, tak semua karyawan memanfaatkan kemudahan untuk mengkoordinasikan pekerjaan mereka dengan atasan, banyak informasi penting mengenai masalah dari karyawan yang tak sempat dicarikan solusi karena kesempatan yang terbatas dari perusahaan untuk mendengarkan semua masalah karyawan, serta kurangnya komitmen karyawan pada perusahaan.

Kata kunci : iklim komunikasi organisasi, PT Pembangkitan Jawa Bali Kantor Pusat

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Masalah

Keberadaan komunikasi pada sebuah organisasi erat hubungannya dengan kualitas pelayanan. Variabel komunikasi merupakan variabel yang mempengaruhi bagaimana suatu organisasi memberikan pelayanannya kepada pelanggan. Dengan kata lain bila komunikasi tersebut efektif maka penyelenggaraan pelayanan kepada pelanggan menjadi efektif pula.

Keberhasilan komunikasi tergantung pada beberapa faktor. Penyampaian pesan dalam proses encoding dan decoding pesan yang cukup pendek dapat mengakibatkan persepsi jangka pendek, tidak memadai untuk keberhasilan komunikasi. Komunikasi harus dibangun sedemikian rupa sehingga akan memberikan kesempatan bagi responden atau penerima pesan untuk mengambil keputusan sehubungan dengan pesan yang dirasakan.

Komunikasi lebih jauh telah disimpulkan memiliki peran penting dalam proses perubahan organisasi. Dalam situasi di mana terbuka dialog antara atasan dan bawahan, terdapat kepercayaan yang tinggi untuk proses perubahan yang akan dibuat (Macey dkk, 1999). Selain itu, beberapa studi menunjukkan bahwa komunikasi sangat menjadi penting untuk meningkatkan komitmen organisasi karyawan.

Di dalam suatu organisasi terdapat bentuk komunikasi baik vertikal maupun horizontal. Komunikasi horizontal adalah komunikasi satu level yang terjadi antar

karyawan atau antar pimpinan. Sementara itu komunikasi vertikal komunikasi dari atas ke bawah (downward communication) dan dari bawahan kepada atasan (upward communication). Dalam arus komunikasi secara vertikal (downward communication) atasan memberikan instruksi, petunjuk, informasi, penjelasan dan penugasan dan lain sebagainya kepada ketua unit kelompok dan bawahan. Kemudian arus komunikasi diterima dalam bentuk (upward communication) bawahan memberikan laporan pelaksanaan tugas, sumbang saran, dan hingga pengaduan kepada pimpinannya masing-masing.

Komunikasi organisasi sebagai suatu disiplin ilmu berkembang pesat selama Abad ke-20, namun perkembangan itu juga disertai dengan upaya yang cukup besar dalam prakteknya di lapangan. Para sarjana sampai hari ini masih terus mendefinisikan dan menentukan kembali fokus, batasan-batasan, dan pengembangan dari hasil penelitian.

Mengapa konsep komunikasi organisasi sangat menarik bagi para peneliti untuk mempelajari? Ternyata, mayoritas dari jawaban pertanyaan ini dapat ditemukan dalam pentingnya komunikasi untuk keberhasilan organisasi. Misalnya komunikasi telah ditemukan berkorelasi positif dengan kepuasan karyawan dengan organisasi. Selain itu, penelitian menunjukkan bahwa kualitas komunikasi dalam organisasi dikaitkan dengan kepuasan kerja karyawan dan motivasi (Jensen, 2003).

Selama ini, para sarjana komunikasi organisasi telah melakukan penelitian mengenai komunikasi organisasi pada lingkup di luar organisasi bisnis. Para ahli

sumber daya manusia dan perilaku organisasi telah berfokus pada bidang-bidang yang berhubungan dengan kepuasan kerja, seperti gaji dan upah.

Terdapat dua bagian penting dalam komunikasi organisasi yaitu iklim komunikasi organisasi dan kepuasan komunikasi organisasi. Lebih lanjut Wayne dan Don mengemukakan iklim komunikasi dapat menjadi salah satu pengaruh yang paling penting dalam produktivitas organisasi, karena iklim mempengaruhi usaha anggota organisasi.

Iklim komunikasi organisasi merupakan persepsi-persepsi mengenai pesan dan peristiwa yang berhubungan dengan pesan yang terjadi dalam organisasi. Hal ini senada seperti yang dikemukakan Schneider (1975) bahwa iklim di suatu organisasi berkembang melingkupi persepsi kolektif karyawan pada berbagai aspek kehidupan kerja organisasi. Hal ini berbentuk melalui pengalaman mereka sehari-hari berurusan dengan berbagai aspek realitas organisasi seperti tujuan dan sasaran perusahaan, petunjuk teknis pelaksanaan, gaya kepemimpinan, struktur organisasi, desain, teknologi yang diadopsi, sumber daya manusia, bentuk komunikasi yang sering digunakan, mekanisme upah dan gaji, kondisi kerja dan lain-lain, menyebabkan perubahan psikologis bagi karyawan dalam hal berorganisasi menyangkut persepsi perilaku yang bersangkutan, yang mendorong mereka untuk berpikir, merasa dan bertindak dengan cara yang cenderung seragam.

Iklim komunikasi yang terjadi tersebut, dapat dibedakan menjadi 2 karakteristik, yaitu karakteristik iklim komunikasi bertahan dan karakteristik iklim komunikasi mendukung. Pada umumnya, karakteristik iklim komunikasi

mendukung lebih disukai daripada karakteristik iklim komunikasi bertahan. Ini disebabkan pada karakteristik iklim komunikasi bertahan atmosfirnya terkesan berat dan represif. Sedangkan pada karakteristik iklim komunikasi mendukung, orang-orang merasa dihormati dan satu sama lain saling memberikan dorongan.

Pace dan Faules (2000:154) menyebutkan bahwa iklim komunikasi organisasi merupakan fungsi kegiatan yang terdapat dalam organisasi untuk menunjukkan kepada anggota organisasi bahwa organisasi tersebut mempercayai anggotanya dan memberikan kebebasan dalam mengambil resiko, mendorong dan memberi tanggung jawab dalam mengerjakan tugas-tugas, menyediakan informasi yang terbuka dan cukup tentang organisasi, dipercayai dan terus terang dari anggota organisasi, secara aktif memberi penyuluhan kepada para anggota organisasi sehingga dapat melihat bahwa keterlibatan anggota penting terhadap keputusan-keputusan dalam organisasi, dan menaruh perhatian pada pekerjaan yang bermutu tinggi dan memberi tantangan.

Keberadaan iklim komunikasi organisasi sangatlah penting dalam kehidupan berorganisasi. Karena iklim komunikasi organisasi dapat mempengaruhi cara hidup anggotanya, kepada siapa berbicara, siapa yang disukai, bagaimana kegiatan kerjanya, bagaimana perkembangannya, apa yang ingin dicapai dan bagaimana cara beradaptasi. Pentingnya iklim komunikasi organisasi disadari oleh Redding. Bahkan ia menyatakan bahwa “iklim (komunikasi) organisasi jauh lebih penting daripada keterampilan atau teknik-teknik komunikasi semata-mata dalam menciptakan suatu organisasi yang efektif” (Pace & Faules, 2001:148). Pentingnya keberadaan iklim komunikasi membuat

Kopelman, Brief dan Guzzo membuat hipotesis yang menyatakan bahwa perubahan iklim komunikasi organisasi mungkin pada nantinya akan mempengaruhi kinerja.

Iklim komunikasi dipengaruhi oleh bermacam-macam cara anggota organisasi bertindak laku dan berkomunikasi. Dengan demikian iklim komunikasi dapat berupa iklim komunikasi positif dan iklim komunikasi negatif. Karakteristik yang dibentuk iklim komunikasi positif adalah iklim komunikasi yang penuh persaudaraan yang mendorong para anggota organisasi berkomunikasi secara terbuka dan penuh rasa persaudaraan. Sedangkan karakteristik iklim komunikasi negatif menjadikan anggota tidak berani berkomunikasi secara terbuka dan penuh persaudaraan.

Iklim komunikasi yang dibentuk dalam suatu organisasi sudah barang tentu akan mendapat perhatian dan para anggota organisasi tersebut. Apa yang dirasakan para anggota organisasi terhadap iklim organisasi yang telah dibentuk akan menimbulkan penasaan puas atau tidak puas dalam hal berkomunikasi.

Penelitian mengenai iklim organisasi telah banyak dilakukan dengan berbagai pendekatan, antara lain iklim organisasi diselidiki di perusahaan dengan berbagai tingkat kinerja, dari dimensi sistem sosial, gaya kepemimpinan pada iklim organisasi yang diamati, iklim organisasi yang diuji dari aspek manajemen sumber daya manusia. Selain itu banyak peneliti juga menganggap bahwa faktor mikro tidak hanya mengukur iklim organisasi secara akurat, tetapi juga lebih praktis dilihat dari nilai organisasi. Suatu penelitian menemukan bahwa iklim organisasi secara signifikan terkait dengan persepsi karyawan tentang tujuan

organisasi dan nilai-nilai inti. Studi lain menemukan bahwa iklim organisasi memiliki efek positif pada kinerja organisasi.

Sejumlah penelitian telah menunjukkan bahwa iklim organisasi adalah faktor utama untuk mengubah sikap dan perilaku karyawan terhadap pekerjaan dan kepuasan kerja. Beberapa aspek iklim komunikasi yang telah diukur diukur seperti aliran komunikasi, pengambilan keputusan, hubungan dengan rekan kerja, desain pekerjaan dan pengawasan telah menunjukkan hubungan positif yang signifikan terhadap variabel seperti kinerja keuangan organisasi, juga karyawan, produktivitas, dan kepuasan kerja.

Selain banyak penelitian yang dilakukan di beberapa dekade masa lalu mengenai kinerja, beberapa peneliti telah melakukan beberapa penelitian pada iklim komunikasi organisasi dan hubungannya dengan kepuasan kerja. Hasil penelitian menunjukkan bahwa faktor-faktor ini berhubungan positif. Walaupun dari semuanya hanya tiga penelitian yang telah menunjukkan korelasi yang signifikan antara organisasi komunikasi dan kinerja karyawan.

Bentuk komunikasi ke bawah dipengaruhi oleh struktur hierarki dalam organisasi. Pesan ke bawah cenderung bertambah karena pesan itu bergerak melalui tingkatan hierarki secara berturut-turut. Misalnya pesan dari pimpinan yang paling atas hanya berupa suatu pernyataan tentang hasil yang diinginkan. Maksud dari pencapaian hasil yang diinginkan ini mungkin ditambah pada tingkatan hierarki yang lebih rendah berikutnya. Selanjutnya pesan tersebut pada hierarki yang lebih rendah berikutnya ditambah lagi dengan hal-hal detil bagaimana mencapai hasil yang diinginkan tersebut. Sampai pesan tersebut lengkap secara

operasional untuk dilaksanakan. Meskipun demikian karyawan menginginkan informasi dari atasannya dan mencari instruksi dan pekerjaannya, informasi yang berkenaan dengan hal-hal yang mempengaruhi pekerjaannya atau karyawan pada umumnya dan berita-berita yang terbaru. Sehingga walaupun informasi yang diperoleh bertambah biasanya para karyawan tersebut masih mencari atau memerlukan informasi tambahan.

PT Pembangkitan Jawa Bali Kantor Pusat yang berlokasi di Jl Ketintang merupakan perusahaan yang bergerak di pengadaan listrik untuk wilayah Jawa-Bali. PT Pembangkitan Jawa Bali Kantor Pusat didukung oleh sejumlah karyawan dalam operasionalnya. Agar operasional perusahaan berjalan dengan lancar maka dituntut adanya komunikasi yang harmonis baik antar divisi maupun antara kepala divisi dengan bawahannya serta antara divisi dengan pimpinannya. Dengan adanya komunikasi yang harmonis baik vertikal maupun horizontal maka diharapkan akan mampu meningkatkan semangat kerja karyawan yang pada akhirnya berdampak pada produktivitas kerja karyawan.

Dari hasil survei pendahuluan ditemukan beberapa permasalahan mengenai komunikasi organisasi di PJB yaitu sering terjadi ketidakpercayaan karyawan terhadap staf yang masih muda, seringkali manajemen perusahaan memutuskan tentang tugas-tugas yang bersifat teknis secara langsung tanpa melibatkan pertimbangan karyawan, seringkali karyawan sungkan atau malu mengungkapkan pendapatnya atau masalahnya, tak semua karyawan memanfaatkan kemudahan untuk mengkoordinasikan pekerjaan mereka dengan atasan, banyak informasi penting mengenai masalah dari karyawan yang tak sempat dicarikan solusi karena

kesempatan yang terbatas dari perusahaan untuk mendengarkan semua masalah karyawan, serta kurangnya komitmen karyawan pada perusahaan. Berbagai masalah mengenai iklim organisasi tersebut penting untuk diketahui oleh perusahaan untuk segera dicarikan solusinya agar tidak sampai mengganggu komunikasi yang terjalin antara atasan dan bawahan.

Berdasarkan latar belakang tersebut, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan mengambil judul Iklim Komunikasi Organisasi pada PT Pembangkitan Jawa Bali Kantor Pusat.

1.2. Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang di atas maka perumusan masalah pada penelitian ini adalah:

Bagaimanakah iklim komunikasi organisasi pada PT Pembangkitan Jawa Bali Kantor Pusat?

1.3. Tujuan Penelitian

Untuk mengetahui bagaimanakah iklim komunikasi organisasi pada PT Pembangkitan Jawa Bali Kantor Pusat.

1.4. Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat praktis dan akademis bagi beberapa pihak di antaranya:

1. Manfaat bagi pengembangan ilmu pengetahuan

Hasil penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat untuk menambah bahan bacaan atau referensi yang berkaitan dengan iklim komunikasi organisasi terutama mengenai hubungan komunikasi vertikal (downward dan upward communication).

2. Manfaat Praktis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai bahan masukan bagi pihak manajemen PT Pembangkitan Jawa Bali Kantor Pusat untuk memperbaiki iklim komunikasi organisasi agar dapat meningkatkan semangat kerja karyawan.